

Mehrarbeitszeitverordnung LSA 2011

§ 4

Höhe der Mehrarbeitsvergütung

(1) Die Vergütung beträgt je Stunde bei Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen

1. A 4 12,73 Euro,
2. A 5 bis A 8 15,05 Euro,
3. A 9 bis A 12 20,64 Euro,
4. A 13 bis A 16, R 1 und R 2 28,47 Euro.

(2) Bei Mehrarbeit im Schuldienst beträgt die Vergütung abweichend von Absatz 1 je Unterrichtsstunde für

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1. Inhaberinnen und Inhaber von Lehrämtern, soweit sie nicht unter die Nummern 2 bis 4 fallen, | 19,20 Euro |
| 2. Inhaberinnen und Inhaber von Lehrämtern, deren Einstiegsämter mindestens der Besoldungsgruppe A 12 zugeordnet sind, | 23,82 Euro |
| 3. Inhaberinnen und Inhaber von Lehrämtern an Förderschulen in der Besoldungsgruppe A 13 | 28,26 Euro, |
| 4. Studienrätinnen und Studienräten an Gymnasien und an berufsbildenden Schulen | 33,03 Euro |

(3) Die in den Absätzen 1 und 2 enthaltenen Vergütungssätze gelten nur für Mehrarbeit, die nach dem Inkrafttreten dieser Verordnung geleistet wird.

Gilt auch für Tarifangestellte!

Juristische Unterschiede zwischen der Begrifflichkeit „Überstunden und Mehrarbeit“

„Was sind Überstunden? ↗“

Wenn Sie Überstunden machen, arbeiten Sie als Arbeitnehmer länger als Sie im Regelfall arbeiten müssten. Oder im Juristendeutsch: Die Leistung von Überstunden ist die Überschreitung der vom einzelnen Arbeitnehmer geschuldeten, arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich festgelegten Arbeitszeit.

BEISPIEL: Eine Angestellte arbeitet gemäß Arbeitsvertrag 30 Stunden pro Woche, und zwar jeweils sechs Stunden an den Tagen von Montag bis Freitag. Um Sonderaufgaben zu bewältigen, arbeitet sie ausnahmsweise an einem Samstag fünf Stunden, so dass sie in dieser Woche auf 35 Stunden kommt. Dann hat sie die für sie individuell geltend regelmäßige Arbeitszeit überschritten, und zwar um fünf Stunden, d.h. sie hat fünf Überstunden gemacht.

Was versteht man unter Mehrarbeit? ↑

Unter Mehrarbeit versteht man meistens etwas anderes als die Überschreitung der individuell geschuldeten Arbeitszeit. Herkömmlicherweise meint man mit Mehrarbeit die Überschreitung einer tarifvertraglich festgelegten Arbeitszeitgrenze und/oder die Überschreitung gesetzlicher Obergrenzen der Arbeitszeit, wie sie z.B. im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) enthalten sind.

BEISPIEL: Ein Tarifvertrag sieht für vollzeitig beschäftigte Arbeitnehmer eine Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden vor. Wird diese überschritten, spricht der Tarifvertrag von „Mehrarbeit“, für die es einen bestimmten Lohnzuschlag geben muss.

Von Mehrarbeit spricht man auch im Beamtenrecht, wenn Beamte in einem Umfang, der über ihre reguläre Arbeitszeit hinausgeht, zum Dienst herangezogen werden.

Sind Sie verpflichtet, auf Anweisung Ihres Arbeitgebers Überstunden zu leisten? ↑

Nein, das ist im Allgemeinen nicht der Fall. Das Weisungsrecht (Direktionsrecht) berechtigt den Arbeitgeber nicht dazu, vom Arbeitnehmer Überstunden zu verlangen. Das liegt daran, dass der Arbeitsvertrag den Umfang der von Ihnen als Arbeitnehmer zu leistenden Arbeit festlegt. Könnte der Arbeitgeber einseitig im Wege des Weisungsrechts an dieser Schraube drehen, würde er die wesentlichen Vertragsinhalte einseitig verändern.

Etwas anders gilt bei Notsituationen, die allerdings sehr selten sind. Mit „Notsituation“ ist nicht etwa ein plötzlicher Großauftrag gemeint oder eine verspätet eintreffende große Warenlieferung, sondern eine Katastrophe wie eine Überschwemmung oder ein Brand. Solche Ereignisse kann der Arbeitgeber nicht vorhersehen, und außerdem steht dann möglicherweise die Existenz des Betriebs auf dem Spiel. In solchen, extrem seltenen echten Notsituationen kann der Arbeitgeber einseitig Überstunden anordnen.

Kann der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit einseitig per Anweisung festlegen? ↑

Ja, dazu ist er berechtigt. Danach kann der Arbeitgeber die „Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen“. Gemeint ist hier die Lage der Arbeitszeit. Sie hat nichts zu tun mit der Anzahl der zu leistenden Arbeitsstunden. Wird die Lage der Arbeitszeit geändert, führt das nicht zu Überstunden. „Quelle“hensche.de“